

Et si,
elle représentait
la structure future
de nos institutions ?



Guillaume CALLONNEC
Coaching et conduite du changement

Man^oarine
L'organisation transformée

DÉCOUVREZ L'ORGANISATION MANDARINE[®] !

INTELLEXI, s'est inspiré du bio mimétisme pour proposer le modèle organisationnel de demain, permettant d'échapper aux structures pyramidales écrasantes, cloisonnantes, momifiantes.

Les organisations pyramidales ont établi des mécanismes de contrôle sans parvenir à la maîtrise de leurs ressources ni de leur évolution. Elles ont mis la pression sans libérer l'expression, elles ont vécu des phénomènes de dépression dans lesquels les groupes comme les individus se sont démotivés (absentéisme, burn out, bore out...). Dans ses jeux de pouvoir et de domination, le système incite davantage les acteurs à se replier sur leur seul intérêt individuel au mépris de ce qui fonde l'intérêt collectif.

Nous avons cherché quelle serait la représentation d'une organisation vivante qui puisse se nourrir et fructifier dans l'écosystème qui est le sien tout en le nourrissant à son tour. C'est la structure mandarine. Elle répond à la forme géométrique appelée torus (la roue, le pneu ou encore la chambre à air qui comprend et diffuse son énergie depuis son centre). Elle est réputée selon les physiciens pour représenter un système optimal de circulation énergétique.



Le modèle Mandarine permet aux structures d'opérer les transformations, d'aligner leur fonctionnement sur leurs ambitions, de se doter d'une organisation agile, innovante et apprenante en développant l'autonomie et la responsabilisation.

SON PÉDONCULE !

Le pouvoir n'est pas concentré, il est distribué par un principe de subsidiarité. Dans ce système la tête ne cherche pas à contrôler mais à maîtriser, en canalisant les énergies pour mieux appréhender son évolution et sa reproduction. L'organisation mandarine se fonde sur une logique de transfert de l'information et un principe de liberté, de confiance et de partage des responsabilités qui lui confère le pouvoir de se réfléchir et d'agir.

SA STRUCTURE

Rien en son centre, si ce n'est sa colonne d'air. « A hole », un couloir de circulation innervé verticalement. Cette colonne d'air représente cette culture imprégnée de la raison d'être de l'entreprise, qui façonne son état d'esprit, inspire ses projets et oxygène ses parties. Cette colonne fédère le reste de la structure constituée de quartiers (connus sous le nom de Holons) qui répondent à un principe d'holocratie (où chaque partie œuvre pour la raison d'être qui donne sens à l'existence de l'ensemble).

SES QUARTIERS

Chaque Holon peut être décrit dans l'entreprise comme une équipe autonome responsable et solidaire. Dans ce système, chaque quartier dispose de libertés et bénéficie de la confiance de l'ensemble. Il produit son fruit et s'occupe de ses pépins dans la responsabilité. Il s'auto-organise dans un principe de sociocratie. Il se fixe des objectifs en cohérence avec les orientations de la structure et déploie son action avec efficacité, dans la solidarité. Il est reconnu comme un espace d'expression force de proposition.

SON ENVELOPPE

L'ensemble des quartiers est soutenu par une peau, un cadre qui protège, une enveloppe qui assure la cohérence de l'ensemble et l'intégrité du tout et de tous. Grâce à cette peau chaque quartier est innervé en transversal avec les autres pour assurer une forme de communication et de coordination optimale. Cette enveloppe incarne un management et des fonctions supports transversales exerçant une saine autorité sur les parties en ce qu'elles les incitent chacune à être auteur et acteur de leur devenir. Elles cultivent un principe de bienveillance dans lequel chaque acteur veille au bien commun, au bien de chacun, au bien de tous. Elle encourage de véritables coopérations.

SON ESSENCE : L'ESPRIT (L'ESPRIT CLÉMENTINE®) !

L'esprit clémentine se base sur une forte conviction : La coopération est la clé de la performance même dans un système sous pression ou en compétition. Elle résulte d'une gouvernance bienveillante, ouverte et partagée. Cette gouvernance oeuvre à donner du sens, elle fixe des orientations stratégiques, offre les moyens tactiques dans la confiance et la liberté pour que chaque partie ait les moyens de contribuer à la fin. Alors, l'institution se régule dans cet esprit de bienveillance qui assure sa reproduction et son agilité. Cet état d'esprit confère une dynamique vertueuse opposée à la structure pyramidale.

COMMENT ÉVOLUER VERS UNE STRUCTURE VIVANTE, COMMENT S'Y PRENDRE ?

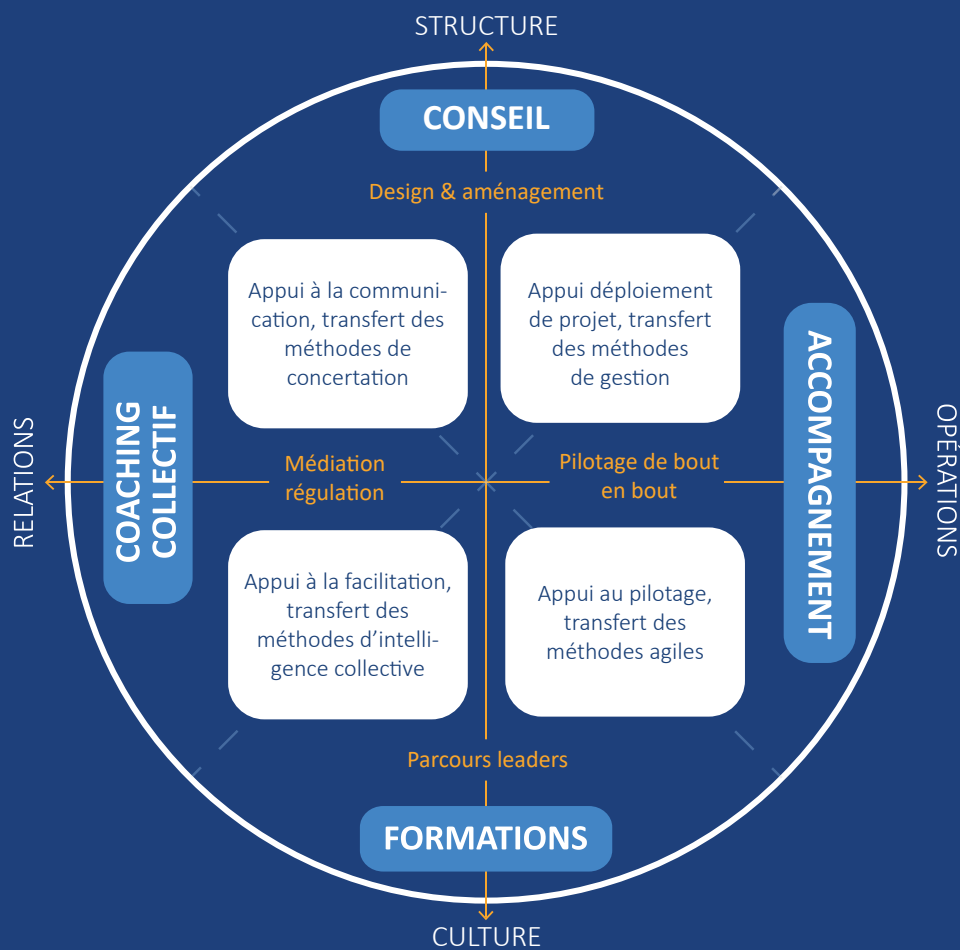
Pour faire évoluer une organisation et son état d'esprit, la structure doit progresser sur quatre grands objectifs de transformation : structure, opérations, relations, culture. Lorsque les membres de la nouvelle direction ont élaboré un nouveau projet d'entreprise, décliné en axes stratégiques par direction, la gouvernance souhaite généralement :

- Définir le projet de transformation en lien avec le nouveau projet d'entreprise ou d'administration
- Définir avec les parties prenantes la tactique de déploiement et le mode de pilotage
- Accompagner la ligne managériale dans la déclinaison de sa feuille de route tactique et opérationnelle, accompagner les évolutions organisationnelles de bout en bout
- Accompagner l'évolution culturelle et faciliter l'appropriation de méthodes agiles en s'appuyant sur l'intelligence collective L'atteinte des objectifs suppose de mobiliser quatre facteurs clés de succès. Il lui faudra donc développer :



- Un plan de déploiement structuré
- Une culture managériale partagée
- Une raison d'être & une vision partagée & un projet formalisé
- Des outils expérimentés sur le terrain pour promouvoir la subsidiarité & garantir l'agilité

Pour ce faire, nous intervenons sur les 4 axes à l'aide de nombreux outils pour conduire le changement adapté à vos spécificités.





Guillaume CALLONNEC
guillaumecallonnec.com
Tél. : 06 26 64 74 60
email : guillaumecallonnec13@gmail.com



Guillaume CALLONNEC
Coaching et conduite du changement